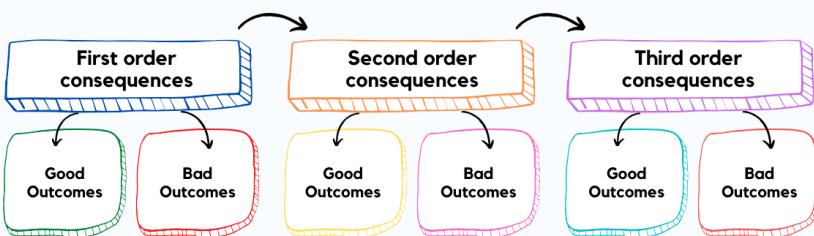




ဆုံးဖြတ်ချက်များ / MENTAL MODELS

Second Order Thinking- ပိုမို ကောင်းမွန်သော ဆုံးဖြတ်ချက်များချိုင် ရန် တွေးခေါ်လေ့ကျင့်ပါ။

Second Order Thinking



ဆုံးဖြတ်ချက်များချိုင်စဉ်တွင် ရေတိနာကျင်မှု၏ကုန်ကျစရိတ်ဖြင့် ရေရှည် အကျိုးအမြစ်အတွက် မည်မျှကြောကြား အကောင်းဆုံးဖြစ်အောင်လုပ်မည် နည်း။ ဆုံးဖြတ်ချက်များချုပ်နှင့်အတွက် ကောင်းမွန်သောလုပ်နှင့်စဉ်တော်ခုသည် အနာဂတ်တွင် ငှါး၏အကျိုးဆက်များကို တွေးတော်ခြင်းဖြင့် ကျွန်ုပ် တို့၏ဆုံးဖြတ်ချက်များ၏ ပယက်ရှိက်ခတ်မှုများကို ဖော်ထုတ်ပေးသည့် ဒုတိယအစီအစဉ်စဉ်းစားရန် လိုအပ်ပါသည်။ မရသုတေသနမှတ်ထားသော ရလဒ်များကို ရှေ့ငှားနိုင်သော နည်းလမ်းဖြင့် ပြဿနာများကို ဖြေရှင်းရန် လိုအပ်သည်။

Second Order Thinking သည် ကျွန်ုပ်တို့ သိထားသည်ထက် ကျော်လွှန် တွေးတော်ရန် လိုအပ်ပြီး မတူညီသော အချက်အလက်များကို အသုံးချကာ အသင်းအဖွဲ့များနှင့် ချိတ်ဆက်မှုအသစ်များ ထူထောင်ခြင်းဖြင့် ကျွန်ုပ်တို့ မ စဉ်းစားထားသောအရာများကို တွေးတော်ရန် လိုအပ်ပါသည်။

ကျွန်ုပ်၏သတင်းလွှာတွင် ပါဝင်ပါ။

ဒေါ်မေးလိုလိုစာ

ဟုတ်ကဲ့၊ ကျွန်ုပ်ကို အကောင့်ဝင်ပါ။

အခုံ။ စပမ် မရှိပါ။

1st Grade

2nd Grade

3rd Grade

4th Grade

5th Grade

6th Grade

7th Grade

8th Grade

Adapted
Mindအဆင့်မြင့်အဂျင်စီသင်တန်းကို
တည်ဆောက်ပါ။

အနာဂတ်တွင် ဤဆုံးဖြတ်ချက်များ၏ ကြီးမားသော အားနည်းချက်များကို ချိန်ဆစရာမလိုဘဲ ကျွန်ုပ်တို့အတွက် အလွယ်တကူရရှိနိုင်ပြီး မြင်နိုင်သော သေးငယ်သော ရလဒ်များဖြင့် ကောင်းသောရလဒ်များကို လက်လွှတ်ရန်မှာ ဆွဲ ဆောင်မှုတစ်ခုဖြစ်သည်။ ကျွန်ုပ်တို့၏ အတွေ့အကြံများနှင့် ယုံကြည်ချက် များသည် သဘာဝအတိုင်းကျော်လွန်သွားနိုင်ပြီး ခက်ခဲသောမေးခွန်းများမေးခြင်း၊ အမည်မသိနယ်မြေများကို ရှာဖွေခြင်းနှင့် ထင်ရှားသောရွေးချယ်မှုဟု ထင်ရသည့်အရာကို သံသယဝင်ခြင်းဖြင့် ခက်ခဲသောအမှန်တရားများကို ရှာဖွေခြင်းတို့ကိုလည်း ကုန့်သတ်ထားသည်။

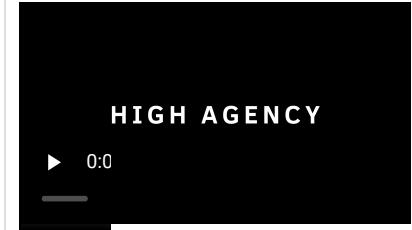
အဖွဲ့အစည်းများတွင် မြင့်မားသောစွမ်းဆောင်ရည်နှင့် ကောင်းမွန်သော အပြုအမူများကို ငွေကြေးဆုံးမှတစ်ဆင့် အားပေးခြင်းသည် ရရှိတို့တွင် သဘာဝရွေးချယ်မှုတစ်ခုဟု ထင်ရပေမည်။ သို့သော်လည်း သင့်အလုပ် ပတ်ဝန်းကျင်၏ ရွှေလျားပြောင်းလဲမှုများကို နားမလည်ဘဲ၊ ငွေကြေးဆိုင်ရာ ဆုလာဘ်များသည် အချိန်ကြောမြင့်စွာ ခဲ့ခြမ်းစိတ်ဖြာသည့်အခါ လူတို့၏စိတ် အားထက်သန်မှုကို တိုးလာစေရန်အတွက် အမှန်တကယ်နောက်ပြန်ဆူတ်သွားခြင်း သို့မဟုတ် တန်ဖိုးမရှိတော့ကြောင်း လေ့လှမှုများစွာက ပြသခဲ့သည်။ မူဝါဒများကို ရေးဆွဲရာတွင် အဖွဲ့အစည်းများသည် “ရှိုးရှင်းပြီး သိသာထင်ရှားသည်” ကို “မမြင်နိုင်သောအရာ” ထက် ကျော်လွန်၍ စဉ်းစားရန် လိုအပ်သည်။

ဒုတိယအလို့ကြ စဉ်းစားခြင်းဟူသည် အဘယ်နည်း။

ကျွန်ုပ်တို့သည် ကျွန်ုပ်တို့ထံ အလွယ်တကူဝင်ရောက်နိုင်သော ဘေးကင်းလုံခြုံ သောသော်အတွင်းတွင် ရှိနေကြပြီး ကျွန်ုပ်တို့၏ဆုံးဖြတ်ချက်များ၏ အစိတ်အပိုင်းများစွာကို ပြုလုပ်ရာတွင် ကျွန်ုပ်တို့ကို လမ်းညွှန်ပေးပါသည်။ ငါးသည် ကျွန်ုပ်တို့၏ အတွေ့အမြင်များနှင့် ယုံကြည်ချက်များကို ပေးစွမ်းနိုင်သော ကျွန်ုပ်တို့၏ပတ်ဝန်းကျင်နှင့် အတွေ့အကြံများ ရောယ်ရန်သည်။ ကျွန်ုပ်တို့မည်ကဲ့သို့တွေးခေါ်ပုံနှင့် ကျွန်ုပ်တို့ဆုံးဖြတ်သည်များကို ဤပုံးဖြင့် ပုံးဖြတ်သော်လည်း ဖော်ထားပြီး ချုပ်ချယ်ထားသည်။

စိတ်ပိုင်းဆိုင်ရာ စံနမ်နာပြု အဖြစ် ဒုတိယအလို့ကြ တွေးခေါ်ခြင်းသည် ဤပုံးအပြင်ဘက်တွင် တွေးတော်ရန် ကျွန်ုပ်တို့၏ သက်တောင့်သက်သာမြန်မှ ထွက်သွားရန် လိုအပ်သည်။ ကျွန်ုပ်တို့၏ဆုံးဖြတ်ချက်၏ အနာဂတ်တွင် ဖြစ်နိုင်ခြေရှုသော သက်ရောက်မှုများကို ပိုင်းခြားစိတ်ဖြာရန် လိုအပ်ပါသည်။ ဤမေးခွန်းများကို မေးရန် လိုအပ်သည်-

- အနာဂတ်တွင် ပေါင်းစပ်ထားသော အပြုသောဆောင်သောရလဒ်များ ဖြင့် ဆုံးဖြတ်ချက်များ မည်သို့ချွန်ုပ်မည်နည်း။
- ဤဆုံးဖြတ်ချက်သည် ချက်ချင်းအကျိုးသက်ရောက်မှု (ပထမအမိန့်၏အကျိုးဆက်) အပြုသောကြောင့်သာ ဆွဲဆောင်မှုရှိပါသလား။
- ဤဆုံးဖြတ်ချက်၏ အလားအလာနှင့် ငါး၏အကျိုးသက်ရောက်မှုသည် နောက်ပိုင်းတွင် အဘယ်အရာဖြစ်နိုင်သနည်း။
- နောက်ဆက်တွဲ ဆုံးဖြတ်ချက်တိုင်းသည် ဖြစ်နိုင်ချေရှိသော ကဗျာတစ်ခုကို ဖန်တီးပေးသည် သို့မဟုတ် ကျွန်ုပ်အောင်မြင်နိုင်သည့် ရလဒ်များကို



နောက်ထပ်ရှာပါ။

Work From Home
Earn Up To 6k

The Highest Paying Work From Home Jobs (See What You Can Earn Remotely)

Best Pay

ထိပ်တန်းဆောင်းပါးများ

Fixed Mindset vs Growth

Mindset- သင်ယူမှန်း ကြီးထွား မှုလမ်းကြောင်းသို့ ကူးပြောင်းနည်း

ဒုတိယအလို့ကြ ဘယ်လို ဖယ်ထုတ်ပြီး တာဝန် ယူမလဲ။

လမ်းညွှန်မှု- ထိရောက်သော နည်းပြု Mentee ဆက်ဆံရေး အတွက် အမိကသော့ချက်

ထိရောက်မှု နှင့် စွမ်းဆောင်ရွက်မှု- အောင်မြင်သော ခေါင်းဆောင်များသည် အဘယ်ကြောင့် နှစ်ခုလုံး လိုအပ်သနည်း။

High Context Culture နှင့် Low Context Culture- မသေချာမရရှာမှုကို ရှောင်ရှားရန် အတွက် ဆက်သွယ်ရေးဒီဇိုင်း

ကန့်သတ်ရန် မည့်များထိ ကြည့်ရနိုင်မည်နည်း။

ဒုတိယအလိုက် စဉ်းစားတွေးခေါ်ခြင်းသည် ကျွန်ုပ်တို့၏ဆုံးဖြတ်ချက်များ၏ ဒုတိယအစီအစဉ်အကျိုးဆက်များကို လေ့လာပြီး မဝေးတွေ့သောအနာဂတ် တွင် ငှါး၏အကျိုးသက်ရောက်မှုကို ပိုင်းခြားစိတ်ဖြေခြင်းဖြင့် ဆုံးဖြတ်ချက် များချရန်အတွက် မူဘောင်တစ်ခုပေးပါသည်။ ဒုတိယအဆင့်တွေးခေါ်မှုထက် ကျော်လွန်သွားခြင်းသည် ခက်ခဲသော်လည်း အချို့သောလူများသည် အဆင့် တစ်ခုစီတွင် တူညီသောမေးခွန်းများမေးခြင်းဖြင့် ငှါးတို့၏တွေးခေါ်ပုံကို တတိယအဆင့်အထိ ချွဲထွေ့ရန် သင်ယူကြသည်။

Ray Dalio သည် ငှါး၏စာအုပ် Principles တွင် ငှါးကို ကောင်းစွာ ဖော်ပြသည်။

ဒုတိယနှင့် တတိယအဆင့် အကျိုးဆက်များကို ထည့်သွင်းစဉ်းစားရန် ပျက်ကွက်ခြင်းသည် နာကျင်စွာ ဆိုးစွားသော ဆုံးဖြတ်ချက်များစွာ၏ အကြောင်းရင်းဖြစ်ပြီး၊ အထူးသဖြင့် ပထမ ယုတေသန့်သော ရွှေးချယ်မှုသည် သင့်ကိုယ်ပိုင် ဘက်လိုက်မှုကို အတည်ပြုသောအခါတွင် ငှါးသည် အထူးသဖြင့် သေစေပါသည်။ သင်မေးခွန်းများမမေးမီ စူးစမ်းလေ့လာခြင်း မပြုမီ မည့်များကောင်းမွန်ပုံရသည်ဖြစ်စေ ပထမဆုံးရရှိနိုင်သည့်ရွှေးချယ်မှု ကို ဘယ်တော့မှ လက်မလွှတ်လိုက်ပါ။

ပထမအစီအစဉ်တွေးခေါ်မှုနှင့် ဒုတိယအစီအစဉ်တွေးခေါ်မှု ကွာခြားချက်



မသိသောအရာကို နှိပ်ရန် ဒုတိယအမှာစာတွေးခေါ်ပုံကို မလေ့လာမီ၊ ပထမ အမှာစာနှင့် ဒုတိယအစီအစဉ်တွေးခေါ်မှုအကြား ကွာခြားချက်ကို နားလည်ကြ ပါစို့။ ပထမအစီအစဉ်မှ ဒုတိယအစီအစဉ် တွေးခေါ်သို့ပြောင်းရန် သတိတရား အားထုတ်ရန် နှစ်ခုကြား ခွဲခြားသိမ်းရန် အရေးကြီးပါသည်။

ပထမအမှာစာ တွေးခေါ်မှု သည် ဘောက်စ်အတွင်း တွေးခေါ်မှုဖြစ်သည်။

ပထမအဆင့်တွေးခေါ်မှုသည် ကျွန်ုပ်တို့၏အတိတ်အတွေ့အကြံများနှင့် ယုံကြည်ချက်များကြောင့် ဖြစ်ပေါ်လာသော လွယ်ကူသောအဖြေများကို ရှာဖွေ

	Ks 5,254	Ks 5,254
	Ks 1,744	Ks 32,219
	Ks 1,576	Ks
	Ks 63,050	

ဒစ်ဂျွဲတယ် ဒေါင်းလုဒ်များ



နောက်စိစ်စဉ်

ထိတ်မြေပုံများ



Eisenhower ဦးစားပေး Start Stop ဆက္ကား၊ ပါ။



Pomodoro စီစဉ်

Impl ရည်ရွယ်ချက် များ

သည်။ ငုတ်သည် ကျွန်ုပ်တို့၏လုပ်ဆောင်ချက်များ၏ ချက်ချင်းအကျိုး သက်ရောက်မှုအပေါ် အလေးချိန်ပို့စွဲပြီး နောက်ဆက်တဲ့အကျိုးသက်ရောက်မှု ကို လျှစ်လျှော်ပါသည်။ ကျွန်ုပ်တို့သည် ချက်ချင်းကျေနပ်မှုကိုရှာသောအခါး

ငုတ် အလိုလိုသိပြီး လျှင်မြန်သော system1 တွေးခေါ်မှုဖြင့် အသက်သွင်းထားသည် (အရင်းအမြတ်- တွေးခေါ်မှု မြန်ပြီး နေးကေား သော Daniel Kahneman)။ အားစိုက်ထုတ်စရာမလိုဘဲ အမြန်ဆုံးဖြတ်ချက်တွေချဖို့ လိုအပ်တဲ့အခါ ဒီတွေးခေါ်ပုံက တကယ်ထိရောက်ပါတယ်။ ကျွန်ုပ်တို့၏နေ့စဉ် ဆုံးဖြတ်ချက်များ၏ကောင်းတစ်စိတစ်တစ်ပိုင်းသည် ရုံးသို့သွားရမည့်အဝတ် အစား ညစာစားရန်သူငယ်ချင်းတစ်ဦးနှင့်တွေ့ဆုံးရမည့်နေရာ၊ နှင့် အလုပ်သို့ ကားမောင်းနေစဉ်ဝတ်ဆင်ရမည့်အရာတို့သည် ဤအမျိုးအစားတွင် ပါဝင်သည်။

ပထမအစီအစဉ်တွေးခေါ်မှု၏ သမားရှိုးကျသဘောသဘာဝသည် အခြားသူများ ကဲ့သို့ တူညီသောရလဒ်များရရှိရန် ကျွန်ုပ်တို့ကို ကန့်သတ်ထားသည်။

အချုပ်အားဖြင့်ဆိုသော် ပထမအစီအစဉ်တွေးခေါ်မှုသည် ဘေးကင်းသည်၊ အပေါ်ပုံ၊ ဖောက်ပြန်မှု၊ သိသာထင်ရှားသော၊ မြန်ဆန်၊ လွယ်ကူပြီး သမားရှိုးကျ ချက်ချင်းအကျိုးသက်ရောက်မှုကို အာရုံစိုက်ခြင်းဖြင့် လုပ်ခြင်းသည်။

ဒုတိယအလိုက္ခ တွေးခေါ်မှုသည် ဘောင်အပြင်ဘက် တွေးခေါ်မှုဖြစ်သည်။

ဒုတိယအဆင့် တွေးခေါ်မှုသည် ခက်ခဲပြီး ကျွန်ုပ်တို့၏ လက်ရှိ ယူဆချက်များ နှင့် ယုံကြည်ချက်များကို ကျော်လွန်၍ ကြည်ပါ။ ကျွန်ုပ်တို့၏ ဆုံးဖြတ်ချက်များ၏ အနာဂတ်အတွက် ဖြစ်နိုင်ခြေရှိသော အကျိုးသက်ရောက်မှုများကို ရှာဖွေဖော်ထုတ်ရန် ကြိုးမားသော အားထုတ်မှု လိုအပ်ပါသည်။

ကျွန်ုပ်တို့၏ဆုံးဖြတ်ချက်များ၏ ရှုပ်တွေးမှုနှင့် မသေချာမရောမှုများကြောင့် တမင်သက်သက်နှင့် ယုတ္တိရှိသော စနစ် တွေးခေါ်တွင် ပါဝင်ပါသည်။

ပင်ကိုယ်ထက်ကျော်လွန်ပြီး သမားရှိုးကျမဟုတ်သော ဖြေရှင်းနည်းများကို ရှာဖွေခြင်းဖြင့် ဒုတိယအစီအစဉ်တွေးခေါ်သုနာနကို ကျွုံးသုံးခြင်းဖြင့် အခြားသူများထက် သာလွန်အောင်မြင်ပြီး ကြိုးမြတ်အောင်မြင်သော သာမန်တွေးခေါ်ရှင်ကြိုးများနှင့် ခွဲခြားထားသည်။

အချုပ်အားဖြင့်ဆိုရသော ဒုတိယအစီအစဉ်တွေးခေါ်မှုသည် ခက်ခဲခြင်း၊ ရှုပ်တွေးခြင်း၊ မသေချာခြင်းနှင့် သမားရှိုးကျဖြစ်နိုင်သော အနာဂတ် အကျိုးဆက်များကို စူးစမ်းလေ့လာပြီး ငုတ်သုတေသနအကျိုးကျေးဇူးများကို အမြင့်ဆုံး ရယူလိုသောဆန္ဒဖြင့် ခက်ခဲခြင်း၊



အစည်းအဝေး မှတ်တမ်းများ
အလေ့အကျင့်ခြရာ



Star Interview Method မေးခွန်များ
အခင့်အစည်းအဝေး မေးခွန်များကို ကျော်ပါ။



ခရာမွေတိဂုဏ်အလုပ်
ဘဝတိုး



Circle of Control Workbook အံ့အားသင့်ဖွယ်
ပန်းတိုင်စိစဉ်သူ



သိမ်းမှု လွှာများခြင်း အစုအဝေး

ယခ စုံစများပါ။



Mind Map ပုံစံများ

ရှုပ်ထွေးသောပြဿနာများကိုဖြတ်၍ လုပ်ဆောင်ပါ ဆက်စပ်မှုများကို ခွဲခြားသတ်မှတ်ပြီး ကြိစိတ်မြေပုံစံရွက်များကို အသုံးပြု၍ ရပ်ပုံကြီး အား ကြည့်ရှုပါ။

နောက်ထပ်ရှုပါ။

ဒုတိယအစီအစဉ်တွေးခေါ်ပုံကို မြင်တင် နည်း-ပိုမိုကောင်းမွန်သော ဆုံးဖြတ်ချက်များ ချရ၍ နမူနာပုံစံ



ဒုတိယအမှာစာတွေးခေါ်မှုစွမ်းရည်ကို မြင်တင်ရန် ကြုအဆင့်များကို အသုံးပြု၍ နမူနာပုံစံတစ်ခုကို ဖန်တီးခြင်းဖြင့် ပထမမှာယူမှုအကျိုး သက်ရောက်မှုများကို အကဲဖြတ်ရန် လေ့လာကြပါစိုး။

- သင့်စိတ်ထဲရောက်လာတဲ့ ပထမဆုံးအဖြေကို သူ့ရဲ့ချက်ချင်း အကောင်းမြင် စိတ်နဲ့ အပျက်သဘောဆောင်တာတွေကို မှတ်သားထားပါ။ ဒါက မင်းရဲ့ ပထမဆုံး တွေးခေါ်မှုပါ။
- ထို့နောက် 2nd ဒါ 3rd အဆင့်...nth အဆင့်အကျိုးဆက်ကို အကဲဖြတ်ရန် "ကြုခုံးဖြတ်ချက်၏ အနာဂတ်အကျိုးဆက်များ မည်သို့ဖြစ်လာမည်" ဟု မေးပါ။ ဆုံးဖြတ်ချက်နှင့် အဆင့်တစ်ခုစီအတွက် ငှါးနှင့်သက်ဆိုင်သော အပြုသဘောနှင့် အဆိုးများကို ရေးပါ။

3. ထိုမေးခွန်းများမှ သင်ယူရန် သင့်ကိုယ်သင် မေးခွန်းများ များများမေးပါ။

- ဤဆုံးဖြတ်ချက်နှင့် ကျွန်ုပ်၏အန္တရာယ်များသည် အဘယ်နည်း။
- ကျွန်ုပ်၏ဆုံးဖြတ်ချက်သည် အခြားသူများကို မည်သို့အကျိုး သက်ရောက်သနည်း။
- ငါ့ဆုံးဖြတ်ချက်ကို တွေးသူတွေ ဘယ်လို့ထင်လဲ။
- ငါ့ဆုံးဖြတ်ချက်မှန်တယ်လို့ ဘာကြောင့်ထင်တာလဲ။
- ပိုမိုရှိုးရှင်းသောဖြေရှင်းချက်များကိုရှာဖွေရန် Occam ၏သင်တုန်းဗုံးကို သုံးနိုင်ပါသလား။

4. ပထမ နှင့် တတိယအစီအစဉ် အကျိုးဆက်များသည် အပြုသဘောဆောင် သည့် ဆုံးဖြတ်ချက်ကို ပထမအပြုသဘောမဟုတ်သော်လည်း (ရေတိ နာကျင့်မှုကို နှစ်သက်သည်။)

5. တုံပြန်ချက်လှည့်ပတ်မှုများကို အသိအမှတ်ပြုရန်နှင့် အသံးချေရန် လေ့လာ ပါ။ သင့်လက်ရှုဆုံးဖြတ်ချက်ကို အတောက်အကူမပြနိုင်သော်လည်း အချိန်ကြာလာသည်နှင့်အမျှ သင့်အား ပိုမိုကောင်းမွန်သော ဆုံးဖြတ်ချက် များချိုင်စေမည်ဖြစ်သည်။

သင် ဒုတိယအမှာစာ တွေးခေါ်မှု စိတ်ပိုင်းဆိုင်ရာ စံနမူနာကို ချမှတ်ပြီး သင်၏ ဆုံးဖြတ်ချက် လုပ်ငန်းစဉ်တွင် ငင်း၏ ပုံစံချက်ကို စတင် ကျင့်သုံးသည်နှင့် တပြုင်နက် သင်၏ ကြိုးပမ်းမှု ပေါင်းစပ်းမှု၏ အပြုသဘော ရလဒ်များကို အချိန်ကြာလာသည်နှင့် အမျှ သင် မြင်တွေ့ရပါမည်။

ကြီးမြတ်သောအမေရိကန်ရှင်းနှီးမြှုပ်နှံသူနှင့်စာရေးဆရာကြီး Howard Marks သည်ပထမအမိန့်နှင့်ဒုတိယအမိန့်အတွေးအခေါ်အပေါ်သူ၏အမြင်များကိုမျှဝေ သည်။

ပထမအဆင့်နှင့် ဒုတိယအဆင့် တွေးခေါ်ကြားတွင် ကွာခြားချက်မှာ သိသိ သာသာ ကြီးမားပြီး နောက်ပိုင်းတွင် လုပ်ဆောင်နိုင်သူ အရေအတွက်သည် ယခင်လုပ်နိုင်စွမ်းရှိသည့် အရေအတွက်နှင့် နှိုင်းယူဉ်ပါက နည်းပါးပါသည်။ ပထမအဆင့် တွေးခေါ်များသည် ရှိုးရှင်းသော ဖော်မြှုလာများနှင့် လွယ်ကူသော အဖြေများကို ရှာဖွေကြသည်။ ရင်းနှီးမြှုပ်နှံခြင်းတွင် အောင်မြင်မှုသည် ရှိုးရှင်းခြင်း၏ဆန့်ကျင်ဘက်ဖြစ်သည်ကို ဒုတိယအဆင့် တွေးခေါ်သူများသိသည်။



သိမြင်မှု လွှဲများခြင်း အစုအဝေး

ပိမ့်လက်တွေဆန်ပြီး လိုက်လျော်ဦးထွေရှိသော အတွေးများဖြင့်
စိန်ခေါ် ပြီး အသုံးမကျသောအတွေးများကို အစားထိုးပါ။

ပိမ့်သူရှိန်

ဒုတိယအစီအစဉ်တွေးခေါ် ပုံများ

မကြာခကာထက်၊ ကျွန်ုပ်တို့၏ လုပ်ဆောင်ချက်များသည် မမျှော်လင့်ထားသော
နှင့် မလိုလားအပ်သော အကျိုးဆက်များရှိသည်။ ပထမအမှာစာတွေးခေါ်မှု
ကန့်သတ်ချက်နှင့် ဒုတိယအစီအစဉ်တွေးခေါ်မှုတို့သည် နမူနာ
အနည်းငယ်၏အကူအညီဖြင့် လက်တွေ့ဘဝတွင် ပိုမိုကောင်းမွန်သော
ဆုံးဖြတ်ချက်များကို မည်သို့ပေးဆောင်သည်ကို လေ့လာကြပါစို့။

ဥပမာ 1- အလုပ်တွင် အကျပ်အတည်းကို စီမံခန့်ခွဲခြင်း သို့မဟုတ် ရှောင်ကြော်ခြင်း။

လုပ်ငန်းခွင့်မှာ အကြပ်အတည်းတစ်ခုကို ကိုင်တွယ်ဖြေရှင်းတဲ့အခါ မန်နေဂျာ
တစ်ယောက်ဟာ ပထမအမိန့် ဒါမှုမဟုတ် ဒုတိယအမိန့်ကို ချမှတ်နိုင်ပါတယ်။

ပထမညီးစွာ တွေးခေါ်မှု - ငါအရင်က လုပ်ခဲ့တာ။ အသင်းမှာ တွေးသူတွေ
ထက် ပိုကောင်းအောင် ဘယ်လိုလုပ်ရမလဲဆိုတာ သိပါတယ်။ အခုပဲ တာဝန်ယူ
ပြီး ဖြေရှင်းပါရစေ။ ငါအဖွဲ့က နောက်ပိုင်းမှ သင်ယူနိုင်တယ်။

ပထမအမှာစာ တွေးခေါ်မှု အကျိုးဆက် - မန်နေဂျာသည် ပြဿနာတစ်ခုရှိ
တိုင်း ပြဿနာများကို ဖြေရှင်းရန် သူ့အဖွဲ့ကို လွှာယ်ကူးချေမွေ့အောင် တစ်ခါမျှ
မကူးညီပေးသောကြောင့် မန်နေဂျာက ကြားဝင်ဆောင်ရွက်ပေးရန် လိုအပ်
ပါသည်။ သူမသည် အကျပ်အတည်းကို ကိုင်တွယ်ဖြေရှင်းရန် အမြဲတစေ
အလုပ်များနေပြီး အသင်းဖွံ့ဖြိုးရေးအတွက် အချိန်ကို ဘယ်သောအခါမှ ရှာမ^{တွေ့ပါ။} အသင်းက လုပ်ပိုင်ခွင့်မရှိဘူးလို့ ခံစားရပြီး အဖွဲ့ထဲကလူတွေ ကြီးထွား
မလာတဲ့အတွက် အသင်းစိတ်ဓာတ် နိမ့်ကျပါတယ်။

ဒုတိယအလိုက် တွေးခေါ်မှု - ငါ ဒါကို အတိတ်မှာ လုပ်ခဲ့ပြီးပြီ။ အသင်းမှာ
တွေးသူတွေထက် ပိုကောင်းအောင် ဘယ်လိုလုပ်ရမလဲဆိုတာ သိပါတယ်။ ဒါ
ပေမယ့် ဆက်ပြီးဖြေရှင်းရင်၊ ပြဿနာတွေကို သူတို့ဘာသာသူတို့ တက်လာဖို့
ငါအဖွဲ့ကို ဘယ်တော့မှ အခွင့်အရေးမပေးဘူး။ ကြိုသည်မှာ ကျွန်ုပ်၏အဖွဲ့
အတွက် အကျပ်အတည်းအခြေအနေများကို မည်သို့စီမံခန့်ခွဲရန်နှင့် ကိုင်တွယ်
ဖြေရှင်းနည်းကို လေ့လာရန် အကောင်းဆုံးအခွင့်အရေးဖြစ်သည်။ လုပ်ငန်းစဉ်
တလျောက် သူတို့ကို လမ်းညွှန်ရန် ကျွန်ုပ်ရရှိပါမည်။

ဒုတိယအမှာစာတွေးခေါ်မှုအကျိုးဆက် - ပထမအကြိမ်အနည်းငယ်တွင် အဖွဲ့
သည် ရှုန်းကန်ရနိုင်ပြီး ဖြေရှင်းရန် အနည်းငယ်ပိုကြာနိုင်သည်။ သို့သော်လည်း
အနာဂတ်တွင် ယင်းပြဿနာများကို ငှုံးတို့ကိုယ်တိုင် ကိုင်တွယ်ဖြေရှင်းရန်
ငှုံးတို့သည် ပိုမိုကောင်းမွန်စွာ တပ်ဆင်နိုင်မည်ဖြစ်သည်။ တို့သို့သော
အကျပ်အတည်းအခြေအနေများ အရေအတွက်ကို လျော့နည်းစေမည့် ထို့

ရောက်သော အစီအစဉ်ဆွဲရန် မန်နေဂျာ၏ အချိန်ကို လွှတ်စေမည်ဖြစ်သည်။ အသင်းက ပိုကောင်းအောင် လုပ်ဖို့ စိတ်အားထက်သန်မှာနဲ့ ခွန်အားတွေ့ ခံစားရ စေပါတယ်။

ဤဥပမာဏ်၏ ပထမအမှာစာတွေးခေါ်မှုသည် ရေတိအကျိုးခံစားခွင့်ရှိပြီး ရေရှည်အနှစ်လက္ခဏာဆောင်သောသက်ရောက်မျှရှိသည်။ ဒုတိယအစီအစဉ်တွေးခေါ်မှုတွင် ရေရှည်တွင် အကျိုးကျေးဇူးများစွာပါဝင်သည့် ကာလတိ ဝေဒနာတစ်ခုရှိသည်။ မန်နေဂျာတစ်ယောက်အနေနဲ့ ဘယ်တစ်ယောက်ကို ရွှေးချယ်မလဲ။

ဥပမာ 2- ယခုနှင့် အနာဂတ်အတွက် အလုပ်ခန့်ခွင်း။

အချိန်ကြာမြင့်စွာဖွင့်ထားသောရာထူးတစ်ခုအတွက် အလုပ်ခန့်ထားရန် ဆုံးဖြတ်ချက်ချေနေစဉ်တွင် အလုပ်ခန့်သူမန်နေဂျာသည် ပထမအမိန့် သို့မဟုတ် ဒုတိယအမှာစာ တွေးခေါ်မှုကို အသုံးချိန်းသည်။

ပထမအမှာစာ တွေးခေါ်မှု - ဒီအခန်းကဏ္ဍကို တကယ်ဖြည့်ဖို့ လိုပါတယ်။ တစ်စုံတစ်စီးကို ချက်ချင်းမစတင်နိုင်ပါက ပရောဂျက်များစွာ နှောင့်နှေးသွားပါ မည်။ ဤပုဂ္ဂိုလ်သည် လက်ရှိရာထူးအတွက် အသင့်တော်ဆုံးဖြစ်ပုံရသည်။ သူမတွင် ကျွန်ုပ်၏အနာဂတ်လိုအပ်ချက်များအတွက် စိန်ခေါ်နိုင်သည့် အခါး သော ကွက်လပ်များရှိသည်။ ဒါပေမယ့် အချိန်ကျရင် သူတို့ဆီ သွားလို့ရပါ တယ်။ သူကို ဌားလိုက်ရအောင်။

ပထမအမှာစာ၏အကျိုးဆက် - ဌားရမ်းမှုအသစ်သည် ပရောဂျက်များကို စတင်နိုင်ပြီဖြစ်သည်။ ဤပရောဂျက်များသည် ရှုပ်တွေးများပြားလာသည်နှင့် အမျှ၊ သူမသည် သူမ၏လူများအား လမ်းညွှန်မှုနှင့် လမ်းညွှန်မှုပေးရာတွင် စိန်ခေါ်များကို စတင်ရှင်ဆိုင်နေရသည်။ ယင်းသည် ဆက်သွယ်ရေး ကွာဟာချက်၊ ရှင်းလင်းပြတ်သားမှု မရှိခြင်းနှင့် ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်မှု ညွှာဖြင့် ခြင်းကြောင့် ပရောဂျက်များစွာကို နှောင့်နှေးစေပါသည်။ အပြုသဘောဆောင် သော ငြိုင်းခုံမှုများသည် အဖျက်သဘောဖြစ်လာပြီး ဝန်ထမ်းများသည် ငှါးတို့၏ သတ်မှတ်ရှက်များ ပျောက်ဆုံးကာ ရလာ၍များ မပြည့်မီသည့်အတွက် အခြားအဖွဲ့များနှင့် လုပ်ဆောင်ချက်များကို အပြစ်တင်စပြုလာသည်နှင့်အမျှ အဖွဲ့အစည်း၏ ယဉ်ကျေးမှုသည်လည်း ထိခိုက်လာသည်။

ဒုတိယအမှာစာ တွေးခေါ်မှု - ဒီအခန်းကဏ္ဍကို ငါတကယ်ဖြည့်ဖို့ လိုတယ်။ တစ်စုံတစ်စီးကို ချက်ချင်းမစတင်နိုင်ပါက ပရောဂျက်များစွာ နှောင့်နှေးသွားပါ မည်။ ဤပုဂ္ဂိုလ်သည် လက်ရှိရာထူးအတွက် အသင့်တော်ဆုံးဖြစ်ပုံရသည်။ သို့သော် သူမသည် ဤရာထူး၏ အနာဂတ်တောင်းဆိုမှုများအတွက် စိန်ခေါ်မှုပေးရသည်။ ကွာဟာချက်ရှိသည်။ ကျွန်ုပ်သည် ကျွန်ုပ်၏လက်ရှိလိုအပ်ချက်များသာ မက အနာဂတ်အတွက် လိုအပ်ချက်များကို ဖြည့်ဆည်းပေးနိုင်သူအား ဌားရမ်းရန် လိုအပ်ပါသည်။ လာမယ့်လအနည်းငယ်အတွင်းမှာ ခက်ခဲလာပေမယ့် သင့်တော်တဲ့သူတစ်ယောက်ကို ရှာမတွေ့မချင်း ဆက်လက်လုပ်ဆောင်ရမှာ ဖြစ်ပါတယ်။

ဒုတိယ မှာယူမှု အကျိုးဆက် - ပရောဂျက်များ စတင်မှု နှေးကွေးလာသည်။ သို့သော်လည်း လာမည့်ရှက်သတ္တပတ်အနည်းငယ်အတွင်းတွင် အဖွဲ့အတွင်းရှိ

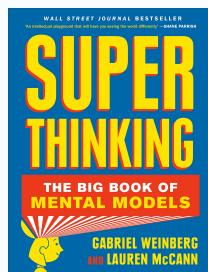
လူများသည် အပိုတာဝန်များကိုယူရန် ခြေလျမ်းတက်လာသည်။ တစ်ခို့နှင့်တည်းတွင် အလုပ်ခန့်ထားသောမန်နေဂျာသည် အနာဂတ်တောင်းဆိုချက်များနှင့် အညီကြီးမားသောအလားအလာရှိပြီး လိုအပ်သောအရည်အသွေးများနှင့်အတူ ခိုင်မာသောခေါင်းဆောင်တစ်ဦးကိုလည်း ဆောင်ကျော်းပေးနိုင်သည်။ ခေါင်းဆောင်အသစ်သည် ဝန်ထမ်းများအား အကောင်းဆုံးကြိုးစားအားထုတ်ရန် လူ့ဆောင်ပေးသည့် ခိုင်မာပြတ်သားမှု၊ ရည်ရွယ်ချက်နှင့် ဦးတည်ချက်တို့ဖြင့် အဖွဲ့အား စုစုပေါင်းပေးသည်။ အဖွဲ့သည် သူမ၏ လမ်းညွှန်မှုအောက်တွင် ကြီးမားသော တိုးတက်မှုကို ပြုလုပ်နိုင်ပြီး ရလဒ်များစွာကို ရရှိနိုင်သည်။

ဤသည်မှာ အဖွဲ့အစည်းတစ်ခုရှိ မှန်ကန်သောအရည်အချင်းရှိသူကို ခန့်အပ်ရန် အလုပ်ခန့်ထားရန် ဆုံးဖြတ်ချက်များချရာတွင် ဒုတိယအမှာစာတွေးခေါ်မှုကို ကျင့်သုံးရခြင်း၏ ကြီးမားသော့ပမာတစ်ခုဖြစ်သည်။

အရေးကြီးသောဆုံးဖြတ်ချက်များချရာတွင် ဒုတိယအစီအစဉ်တွေးခေါ်မှုကို အသုံးချရန် တမ်းကြိုးစားခြင်းသည် အဖွဲ့အစည်းများနှင့် ငှုံးတို့၏လူများ အတွက် ကြီးမားသောအကျိုးကျေးဇူးဂို့ပေးစွမ်းနိုင်သည်။ သင့်အား ကွဲပြားစွာတွေးတောရန်၊ အနာဂတ်ကို မြင်ယောင်လာစေရန်နှင့် ငှုံး၏အကျိုးကျေးဇူးများစွာကို ရရှိနိုင်စေရန် တွေးအားပေးရန် မျှော်လင့်ပါသည်။

ဒီစိတ်ပိုင်းဆိုင်ရာပုံစံကို လုပ်ငန်းခွင်နဲ့ ဘဝမှာ ကျင့်သုံးဖို့ သင့်စိတ်ကူးက ဘယ်လိုလဲ။ **ကျွန်ုပ်တဲ့ စာရေးပါ** သို့မဟုတ် သင့်အမြင်များကို အောက်ပါ မှတ်ချက်များတွင် မျှဝေပါ။

စာဖတ်ရန် အကြံပြုထားသည်။



Gabriel Weinberg နှင့် Lauren McCann တို့၏ Super Thinking



Daniel Kahneman မှ တွေးပါ မြန်မြန်နှင့် နေးသည်။

ကျွန်ုပ်၏သတင်းလွှာတွင် ပါဝင်ပါ။

ကျွန်ုပ်၏ နောက်ဆုံးနှင့် အထူးသီးသန့် အကြောင်းအရာများကို ရယူလိုက်ပါ။ အခမဲ့ပါ။ Spam မရှိပါ။ အချိန်မရွေး စာရင်းသွင်းမှု ဖြေတ်ပါ။

ဒီးမေးလိုလိုစာ

ဟုတ်ကဲ့၊ ကျွန်ုပ်ကို အကောင်းဝင်ပါ။

ချုပ်နှင့် infographic ကိုပြုပါ။

Vinita Bansal



ကျွန်ုပ်တော်တာဝန်က လူတွေကို အလုပ်မှု အောင်မြင်အောင် ကူညီပေးဖို့ပါ။ Twitter @techtello သို့မဟုတ် LinkedIn @sagivini တွင် ကျွန်ုပ်အား နှုတ်ဆက်ပါ။

အရင်ပိုစွဲ



သင် အမှန်တကယ်
မန်နေဂျာ ဖြစ်ချင်ပါ

သလား။

နောက်ပိုစွဲ



GroupThink:
ဆုံးဖြတ်ချက်များကိုပုံ
ဖော်ရန် ထိရောက်သော

Guardrails 6 ခု

မင်းလည်းကြုံကြနိုင်တယ်...

၅ စိတ်ပိုင်းဆိုင်ရာ တက်ကြွေးမြှုပ်နည်းမှုများ
မှုကို မွေးမြှုပ်နည်းမှုများတွင် သေချာမရေရှာမှုများတွင် ရှင်သနရန် အလေ့အကျင့် များ

Hanlon ၏အေးမြှေးနှင့် တရားစီရင်မှုနည်းပြီး ပိုမို ကောင်းမွန်သောဆက်ဆံး ရေးတည်ဆောက်နည်း

အစွမ်းထက်ဆုံး ဆုံးဖြတ်ချက်ချသော သင်တုန်းမားများ

၆ တိပိဋက္ခများ

 **ရုပ်ပိုင်းမှုများ**   Pingbacks  ဝယ်ပါ။

 အလေ့ ၁ ဒီဇင်ဘာ ၇ ရက်၊ ၂၀၂၀ ညနေ ၅:၃၈ နာရီ
အရမ်းကောင်းတယ်။
အကြောင်းပြန်တယ်။

 **Vinita Bansal** ၁ ဒီဇင်ဘာ ၇ ရက် ၂၀၂၀ ညနေ ၅ နာရီ ၅၀ မိနစ်
ကျေးဇူးတင်ပါတယ် အလီ
အကြောင်းပြန်တယ်။

 စရက် ၁ ဒီဇင်ဘာ ၇ ရက်၊ ၂၀၂၀ ညနေ ၁၀:၃၀ နာရီ
aha အောလေး ရပါပြီ။ ဒါက အရမ်းကောင်းတဲ့အရာပါ။
အကြောင်းပြန်တယ်။

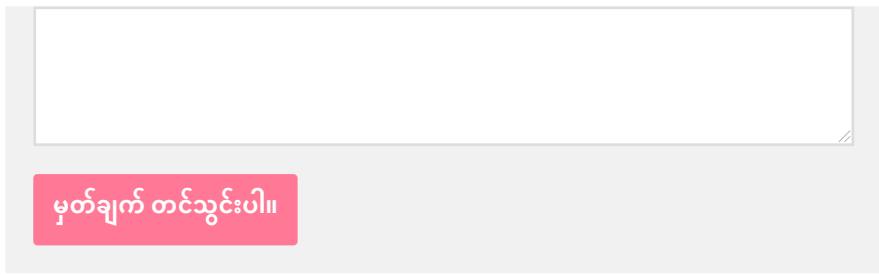
 **Vinita Bansal** ၁ ဒီဇင်ဘာ ၇ ရက်၊ ၂၀၂၀ ညနေ ၆:၀၇ နာရီ
Fred ကျေးဇူးတင်ပါတယ်။
အကြောင်းပြန်တယ်။

 **Braden** ၁ ဇူလိုင် ၁၉ ရက် ၂၀၂၁ ညနေ ၁၁:၃၀ နာရီ
ဆောင်းပါးကောင်း။ ရှင်းပြထားတာ အရမ်းကောင်းတယ်!
အကြောင်းပြန်တယ်။

 **Vinita Bansal** ၁ ဇူလိုင် ၁၉ ရက်၊ ၂၀၂၁ ညနေ ၁၁:၃၀ နာရီ ၄၂ မိနစ်
Braden ကိုကျေးဇူးတင်ပါတယ်
အကြောင်းပြန်တယ်။

တပြန်ပါ။

အမည် *	အီးမေးလ် *
<input type="text"/>	<input type="text"/>
မှတ်ချက် *	



မှတ်ချက် တင်သွင်းပါ။

အင်္ဂါန်းအရာ

လင့်ချုပ်

ဖတ်ရှုခြင်းအတွက် ကျေးဇူးတင်ပါသည်။

TechTello © 2023 || የሰነድዎንበያ::

အောင်းပါးများ

တွန်ဘာ

[Bluehost](#) | ပြင် လက်ခေါ်ဆောင်ရွက်ပေးသည်။
ကိုယ်ရေးတိုယ်တာမှဝါဒ | ဝန်ဆောင်မှုစည်းမျဉ်းများ
ထုတ်ဖော်

မြန်မာ့

Pinterest

အရင်းအမြစ်များ

ତାତ୍ତ୍ଵବ୍ୟାକ

အရင်းအမြစ်များ